



Estándares OISS
de Seguridad y Salud en el Trabajo
EOSys

Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo

EOSys

18

ACTUALIZADO
12/2021

Contenido

1. Introducción
2. Objeto
3. Definición
4. Requisitos formales
5. Aspectos laborales
6. Pasos para la implantación del teletrabajo en la empresa
7. Aspectos específicos de la gestión de la prevención de riesgos laborales para los teletrabajadores
8. Riesgos más destacables en el teletrabajo
9. Referencias

ANEXO 1: Diagnóstico inicial

ANEXO 2: Lista de chequeo de condiciones de trabajo para la evaluación de los riesgos en puestos de teletrabajo

ANEXO 3: El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica

ANEXO 4: COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo.

1. Introducción

El desarrollo de las nuevas tecnologías ha impulsado la aparición de nuevas profesiones, pero también, ha definido y posibilitado nuevas formas de prestación de servicios alejadas de las relaciones laborales tradicionales. Con la descentralización actual del lugar de trabajo, así como con el empleo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) ya no se hace necesaria la presencia del individuo en el centro de trabajo. Cada vez más personas demandan flexibilidad laboral, conciliación con su vida personal y en definitiva, alteraciones significativas en aspectos de la vida laboral y personal de los trabajadores que impactan directamente en los modos tradicionales de gestión de su seguridad y salud.

El mundo actual se ha globalizado y la información necesaria para desarrollar una gran cantidad de tareas está actualmente disponible en tiempo real a través de una conexión a internet. Esto hace que las fronteras espaciales y temporales sobre las que se ha legislado hasta la actualidad y que constituían barreras insalvables para la gestión empresarial ya no existan, permitiendo desarrollar al máximo esta nueva ventaja competitiva que proporciona la posibilidad de atender demandas de cualquier parte del mundo, así como contar con profesionales afincados en múltiples lugares.

Además, las empresas promueven sistemas de trabajo novedosos que les permiten alcanzar sus objetivos de ahorro de costes, eficiencia, orientación a resultados, desarrollo sostenible, competitividad y globalización de su mercado. Muchas son las empresas que ya trabajan con personal ubicado en cualquier parte del mundo e interconectado lo que supone una entrada masiva de las nuevas tecnologías en la gestión empresarial y en los hogares.

Bajo estas premisas, el teletrabajo surge como una solución óptima tanto para los trabajadores como para las empresas con ventajas económicas, productivas y de salud evidentes.

Es posible trabajar de forma remota mediante ordenadores portátiles, tablets o incluso smartphones desde el domicilio, desde oficinas satélites de la empresa, desde centros de coworking o incluso desde un hotel, un avión o un establecimiento de hostelería. Es decir, el lugar de trabajo ya no se reduce a las instalaciones propias de la empresa, sino que, para determinados trabajos, puede ampliarse casi a cualquier parte del planeta.

La crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ha obligado a gran parte de la sociedad a adaptarse de manera veloz e inesperada al trabajo en remoto. Uno de los efectos de la pandemia ha sido evidenciar la necesidad de trabajar de una manera diferente en la

que las tecnologías tienen una importante participación. Ello hace que esta nueva forma de trabajo se convierta en un fenómeno en proceso de estudio y que se está empezando a contemplar en la legislación, en las normas jurídicas o en convenios colectivos. Los cambios en la forma de trabajar, en la naturaleza del trabajo y en las relaciones en el trabajo influyen en las condiciones de empleo y la salud asociada a su desempeño. Por ello, también se comienza a reflejar en la prevención de riesgos laborales y en su desarrollo normativo en los distintos países del mundo.

Por otro lado y al margen de las innumerables ventajas que ofrece tanto a las personas que lo realizan: control de la propia actividad, flexibilidad horaria, reducción del tiempo y riesgo en los desplazamientos, ahorro de tiempos y gastos, como a las empresas que lo adoptan: reducción de costes estructurales, trabajo por objetivos, incremento de la creatividad, reducción del absentismo, el ejercicio del teletrabajo también puede derivar en la aparición de problemas de salud (estrés, aislamiento social, desvinculación con la empresa, adicción al trabajo, trastornos músculo esqueléticos, fatiga visual y mental, desvinculación con la empresa, despersonalización,...

En resumen, el teletrabajo es un fenómeno en alza con innumerables ventajas para las empresas y grandes repercusiones para los trabajadores lo que hace necesario establecer nuevas formas de gestión en materia de Prevención de riesgos laborales y nuevas exigencias de seguridad y salud.

2. Objeto

Para afrontar con éxito las necesidades del escenario laboral actual y futuro es necesario establecer políticas que permitan complementar eficazmente la rentabilidad empresarial y la protección del trabajador. La optimización de los sistemas de gestión y la globalización empresarial y la introducción de políticas de conciliación y flexibilidad, exige una planificación, diseño e implantación organizada y concreta.

La OIT (1948) expone que el objetivo de la Seguridad y salud ocupacional es velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora. Así, mediante el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud y las actividades de promoción y prevención se garantiza un grado de protección determinado de los trabajadores. Esta mayor o menor protección depende en gran parte de la capacidad de las diferentes organizaciones de alinear los procesos de gestión de la seguridad en el trabajo con los de gestión humana incluyendo también a las personas en la modalidad de teletrabajo. De esta manera, si contamos con procesos diseñados para este fin, el teletrabajo tendrá un impacto directo en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores que lo puedan adoptar.

El objeto de este Estándar es servir de guía práctica para establecer una gestión adecuada de la Seguridad y la Salud de los trabajadores en teletrabajo, así como abordar la identificación y la evaluación de los riesgos laborales que puedan darse para este tipo de relación laboral. De igual forma, pretende establecer medidas preventivas básicas de actuación tanto para las empresas como para los trabajadores.

3. Definición

Según el Convenio sobre trabajo a domicilio de la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT, C177, 1996), **Trabajo a domicilio** significa *el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:*

- *En su domicilio o en otros locales que escoja, distinto de los locales de trabajo del empleador.*
- *A cambio de una remuneración.*
- *Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.*

A menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente...

Es importante destacar que esta definición de la OIT establece específicamente que no pueden considerarse trabajadores a domicilio a aquellos que puedan realizar de forma ocasional su trabajo en su domicilio en lugar de en su centro de trabajo habitual. Es decir, el teletrabajador no es una persona con flexibilidad laboral sino aquél que desarrolla su trabajo mayoritariamente en su domicilio o en el lugar elegido por él.

Por otro lado, el **Acuerdo Marco Europeo** sobre Teletrabajo (16 de julio de 2002, AMET) define el **teletrabajo** como *forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en el cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.*

Teniendo en cuenta esta definición, el acuerdo europeo destaca tres líneas fundamentales que rigen la implantación del teletrabajo:

- El equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en la organización del trabajo.

- La mejora de la productividad y la competitividad de las empresas.
- La posibilidad de compatibilizar la vida laboral y familiar de los trabajadores.

Por su parte, al Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo de 2020 constituye un avance importante en los intentos de regulación de las evoluciones tecnológicas en el ámbito laboral, ofreciendo una serie de pistas a seguir para instaurar políticas de regulación ante la digitalización creciente del trabajo y para la protección de los derechos de los trabajadores autónomos, asalariados y de la administración pública.

En 2021, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar” invita a la Comisión Europea y a los Estados miembros a que supervisen la aplicación de los acuerdos de 2002 y 2020 y adapten si es necesario la normativa existente —sobre la base de la experiencia de la pandemia— para fomentar los aspectos positivos del teletrabajo y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. El ritmo del cambio tecnológico en el mundo del trabajo y sus nuevas formas se está acelerando y puede que sea necesario garantizar que las normas y las prácticas se adapten a las nuevas circunstancias del futuro.

Por último, la nueva Estrategia Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2021-2027) destaca que los cambios en las formas de trabajar, derivados, entre otros, de la digitalización, con un importante aumento de la población que trabaja a distancia, también requerirán soluciones nuevas y actualizadas en materia de salud y seguridad en el trabajo. El rápido despliegue de las tecnologías inalámbricas, móviles y otras tecnologías avanzadas —y el uso, cada vez mayor, de este tipo de dispositivos para fines laborales— requiere un análisis más profundo de la exposición de los trabajadores a la radiación óptica y los campos electromagnéticos, así como de los posibles efectos adversos para la salud en el caso de dispositivos más potentes.

4. Requisitos formales

Según el Convenio C177 de la OIT para Trabajo a Domicilio, las políticas nacionales que se establezcan en esta materia estarán destinadas a mejorar la situación de los trabajadores que lo adopten. Estas políticas se consultarán con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. (art. 3 C177 OIT).

Además, se debe de promover la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores asalariados, siempre teniendo en cuenta las particularidades de los teletrabajadores. Es decir, este tipo de trabajadores tendrá los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Esto supone garantizar una serie de derechos para los teletrabajadores (art. 4 C177 OIT) en las siguientes materias:

- Elección voluntaria de esta modalidad de trabajo tanto para el empleador como para el empleado.
- Derecho de representación colectiva constituyendo o afiliándose a las organizaciones que escojan y posibilidad de participar en sus actividades. Es decir, debe garantizarse el conocimiento de los teletrabajadores de la representación sindical en su empresa, la posibilidad de elección y las formas de comunicación con estos representantes.
- Derecho a la protección frente a la discriminación en el empleo y en la ocupación. Esta modalidad de empleo debe estar reflejada en las políticas de igualdad de la empresa y se deben establecer los procedimientos específicos que la garanticen para dicha modalidad.
- Protección en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en las mismas condiciones que un trabajador en el centro de trabajo.
- Remuneración.
- Protección por regímenes legales de Seguridad Social.
- Acceso a la formación. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo a la formación de los teletrabajadores y asegurar la movilidad y la promoción personal de éstos.
- Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
- Protección de la maternidad.

5. Aspectos laborales

Toda forma de teletrabajo tiene unos requisitos laborales básicos que cumplir para asegurar su idoneidad:

5.1. Modalidad contractual específica: es recomendable que exista un contrato explícito o un acuerdo de teletrabajo (relación de laboralidad). Esto le aporta un carácter voluntario por parte del trabajador y la empresa. Si un trabajador de la empresa pasa a una situación de teletrabajo, es preciso establecer un acuerdo empresa- teletrabajador donde se establezcan las condiciones, derechos y deberes de cada una de las partes, de mutuo acuerdo, en vigor durante la relación y con posibilidad de reversión a presencial. Es decir, no se trata de una modificación de condiciones de trabajo, ni de una movilidad funcional o geográfica. En caso de que el trabajador no esté interesado en teletrabajar, esto no debe constituir causa de rescisión de la relación laboral.

Este acuerdo o contrato podría considerar como mínimo los siguientes aspectos:

- Condiciones generales: tiempo de teletrabajo y tiempo en el centro, horarios o duración de la jornada, ubicación.
- Carácter del acuerdo: fijo o temporal, voluntario, reversible.
- Equipamiento: mobiliario quien lo suministra y que requisitos debe de cumplir, qué equipos y herramientas son necesarios, quien los aporta y requisitos, qué mantenimiento se debe realizar, quien lo realiza y cómo, líneas de teléfono, electricidad, conexión: quién las aporta y soporta el coste.
- Seguridad y protección de datos: Cómo se garantiza.
- Prevención de Riesgos laborales: cómo se realizarán las obligaciones en esta materia: evaluación, formación, vigilancia de la salud, investigación de accidentes. Quién lo realiza.
- Comunicaciones: frecuencia, metodología...
- Compromisos específicos: de la empresa (inviolabilidad del domicilio) y del trabajador (confidencialidad).

5.2. Protección de la seguridad y Salud: Todo teletrabajador debe tener el mismo nivel de protección que cualquier otro trabajador presencial de la empresa, conforme a la legislación vigente en cada estado. Así, podemos encontrar, por

ejemplo, normativa uruguaya que indique la obligatoriedad de las empresas de formalizar un seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para “aquellos que trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros”. Sin embargo, no es habitual reflejar la condición de teletrabajador ni en la obligatoriedad de protección ni en la definición de accidente de trabajo. En este segundo aspecto, lo más habitual es encontrar como definición de accidente de trabajo aquél que se produce como consecuencia o por ocasión del trabajo que se realiza con algunas matizaciones en diferentes estados.

El teletrabajador está sometido a una relación laboral, por tanto, amparado y protegido por normativa laboral y, en la mayoría de los casos, sin limitación alguna en su aplicación. Sin embargo, sí existe una problemática particular en este ámbito relacionada con la presunción de laboralidad. En ocasiones puede resultar muy complejo determinar si el accidente se ha producido como consecuencia de la tarea que ejecuta o en tiempo y lugar de trabajo. El lugar de trabajo pasa a ser el domicilio del trabajador en muchos casos, lugar que no está bajo el control del empresario y que protege además el derecho a la inviolabilidad del domicilio. En cuanto al tiempo de trabajo, una vez que se asume como ventaja fundamental del teletrabajo la flexibilidad e horario, es difícil determinar qué tiempo pertenece al trabajador y cual al trabajo. Por ello, es aconsejable, además de determinar en el acuerdo de teletrabajo el lugar en el que se va a realizar la tarea (domicilio o telecentro), establecer una jornada, un horario y un sistema de control. En caso de que esto no se delimitara, el trabajador es quien debe acreditar que la contingencia se produjo durante su tiempo de trabajo. De igual forma, si el lugar de trabajo no estuviera tampoco determinado, sería necesario que el trabajador demostrase la laboralidad del accidente. Por estos motivos, es importante establecer procedimientos de comunicación de accidentes y enfermedades sufridos por el teletrabajador precisos y concretos, con un adecuado registro del tiempo y lugar de trabajo. Es preciso destacar que la contingencia sufrida en tiempo y lugar de trabajo no siempre tendrá la consideración de accidente de trabajo. Si el empresario prueba la total desconexión con la tarea, la contingencia no tendrá consideración de profesional, por ejemplo, un accidente doméstico.

5.3 El empresario continúa manteniendo las facultades de supervisión, control y vigilancia. El trabajador en teletrabajo tendrá igualdad de trato y de protección que el trabajador que efectúe el mismo trabajo o similar en las instalaciones de la empresa. Por tanto, el mismo nivel de protección y vigilancia que un trabajador tradicional. Es decir, el cambio a la modalidad de teletrabajo no puede afectar al estatus de salud laboral del trabajador. Además, el empresario mantiene con los trabajadores en teletrabajo sus capacidades para realizar un seguimiento de su actividad, controlar y vigilar la ejecución de la misma, así como velar por su seguridad y salud. Esto supone establecer sistemas tecnológicos en remoto o bien

establecer sistemas de comunicación adecuados que garanticen dicho seguimiento. Sin embargo, en este punto debemos tener especial cuidado en el respeto a la intimidad del trabajador ya que determinados sistemas de control y vigilancia remota pueden atentar contra este derecho pensemos, por ejemplo, en sistemas de videocontrol o en la posibilidad de acceder mediante cámaras del ordenador a la vivienda del trabajador. Atención, por tanto, al respeto a la inviolabilidad del domicilio y al derecho a la intimidad del trabajador. Por ello, se deberá llegar a un acuerdo con el trabajador sobre cómo realizar este control.

Por otro lado, es habitual exigir a las empresas el control del tiempo de trabajo, bien llevando a cabo registros de la jornada o bien llevando el registro de las horas extras. En el caso del teletrabajo, el tiempo dedicado al trabajo no suele establecerse en un periodo concreto, dejando libertad al trabajador para que desarrolle la tarea cuando le sea posible siempre que cumpla los plazos de entrega establecidos, es decir el sistema de producción pasa a organizarse por objetivos y plazos de finalización. Por un lado, esto aporta mayor autonomía y flexibilidad al trabajador, lo cual es una clara ventaja del teletrabajo. Pero, también puede provocar que las jornadas de trabajo se amplíen incluso pudiendo llegar a jornadas de más de 12 h. Por ello, es importante fijar un sistema de seguimiento de la actividad que avise al trabajador de las pausas, descansos, etc. Que sean necesarios para no dañar su salud.

5.4 Prevención de riesgos laborales: según el artículo 7 del Convenio 177 de la OIT:

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Es decir, el empresario debe seguir los principios de seguridad y salud establecidos en su legislación nacional de la misma forma que con el resto de trabajadores de su empresa lo cual supone la realización de:

- El análisis sistemático de las condiciones de trabajo para identificar posibles riesgos y formas de eliminarlos o reducirlos. En particular en lo referente a equipos de trabajo, sustancias y preparados químicos, lugares de trabajo, entorno, condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y psicosociales.
- La planificación de medidas a implantar para reducir y eliminar dichos riesgos.

- La formación necesaria para el trabajador en esta materia.
- La revisión periódica de estas condiciones de trabajo con el objeto de determinar en cada momento la valoración de los riesgos y la necesidad de implantar nuevas medidas.
- La vigilancia de la salud específica del teletrabajador.

6. Pasos para la implantación del teletrabajo en la empresa

Dada la complejidad de la implantación del teletrabajo en lo que a responsabilidades y derechos se refiere, es necesario establecer un procedimiento para su ejecución.

Se hace así preciso tener en cuenta algunos aspectos particulares, así como seguir los siguientes pasos:

6.1 Diagnóstico inicial: Antes de ofrecer esta modalidad de trabajo a los trabajadores, es preciso que la compañía analice su capacidad para acometer este proceso. En particular, debe analizar los medios de que dispone tanto tecnológicos como en materia de prevención de riesgos laborales. Este diagnóstico debe comprender:

- Identificación de los posibles puestos candidatos a teletrabajar: la tarea debe estar basada en el tratamiento de información, no requerirá mucho espacio para almacenamiento de equipos o materiales, sin necesidad de colaboración directa y física con otros trabajadores, con posibilidad de trabajar por objetivos parciales y finales.
- Identificación de los perfiles de trabajadores que podrían teletrabajar. los candidatos deben tener una serie de características personales como flexibilidad, autodisciplina, dinamismo, independencia, autonomía y deseo de teletrabajar. Además, tendrán también unas características profesionales: deben conocer bien la organización y ser organizados, tener buenas dotes de comunicación y habilidades sociales, tener experiencia en la resolución de problemas. Por otro lado, deberán tener una serie de condiciones familiares y particulares como un entorno familiar que le permita trabajar en casa y un espacio de trabajo adecuado en su domicilio o en el lugar que escoja para teletrabajar.

- Identificación de los mandos que podrían tener teletrabajadores a su cargo: No todos los gestores son candidatos a dirigir teletrabajadores. Para que la comunicación y dirección funciones correctamente es preciso que tengan las siguientes características: capacidad de comunicación y motivación a distancia, confianza en sus trabajadores, capacidad para organizar el trabajo y asesorar eficazmente a distancia, flexibilidad para supervisar y dirigir, acostumbrados a trabajar por resultados y no por proceso, buen conocimiento de las herramientas tecnológicas.
- Medios de prevención de riesgos laborales que puede aplicar en estos casos: como se valorarán los riesgos de los teletrabajadores, cómo formar e informar, cómo realizar la vigilancia de la salud, cómo prever situaciones de emergencia, cómo realizar la comunicación. Especial atención merece la formación en prevención que podrá ser mayor o menor en función de las funciones que vaya a realizar el teletrabajador en esta materia, sobre todo en lo que a evaluación de riesgos se refiere.
- Estudio de viabilidad y valoración de costes previstos. Aquí se determinarán las necesidades de modificaciones de contratos, convenios colectivos, de metodologías de actuación, procedimientos, etc.

6.2 Experiencia Piloto: Es aconsejable antes de implantar el teletrabajo en toda la empresa, realizar una experiencia piloto en algún área de la compañía. Así podremos valorar si las modificaciones realizadas en convenios y sistema organizativo son adecuadas o aún hay que modificar algunos aspectos adicionales. Además, esta fase es muy importante para comprobar que las comunicaciones y la tecnología soporta esta forma de trabajo de forma adecuada y no limita los derechos y las capacidades del teletrabajador.

6.3 Evaluación del programa piloto: En esta fase es preciso valorar las opiniones de los gestores y los teletrabajadores durante la fase piloto: actitudes hacia esta situación, beneficios, problemas reales, tiempos requeridos para las actividades, resultados del trabajo obtenidos, así como la valoración económica de costes y ahorros.

6.4 Establecer el procedimiento de actuación: En esta fase se establecerán los protocolos y políticas que definan claramente cuando y cómo teletrabajar: sus límites, la forma de prestación de la tarea, los medios para su realización, las

formalidades necesarias, su ámbito temporal y reversibilidad y los derechos y obligaciones de las partes.

6.5 Lanzamiento del teletrabajo: En esta fase se comunicará a la plantilla susceptible de teletrabajar cómo se debe solicitar el teletrabajo, las características de éste y los requisitos a formalizar antes de teletrabajar (nuevo contrato de trabajo). Esta fase incluye también la formación e información necesaria para los teletrabajadores antes de comenzar a trabajar a distancia.

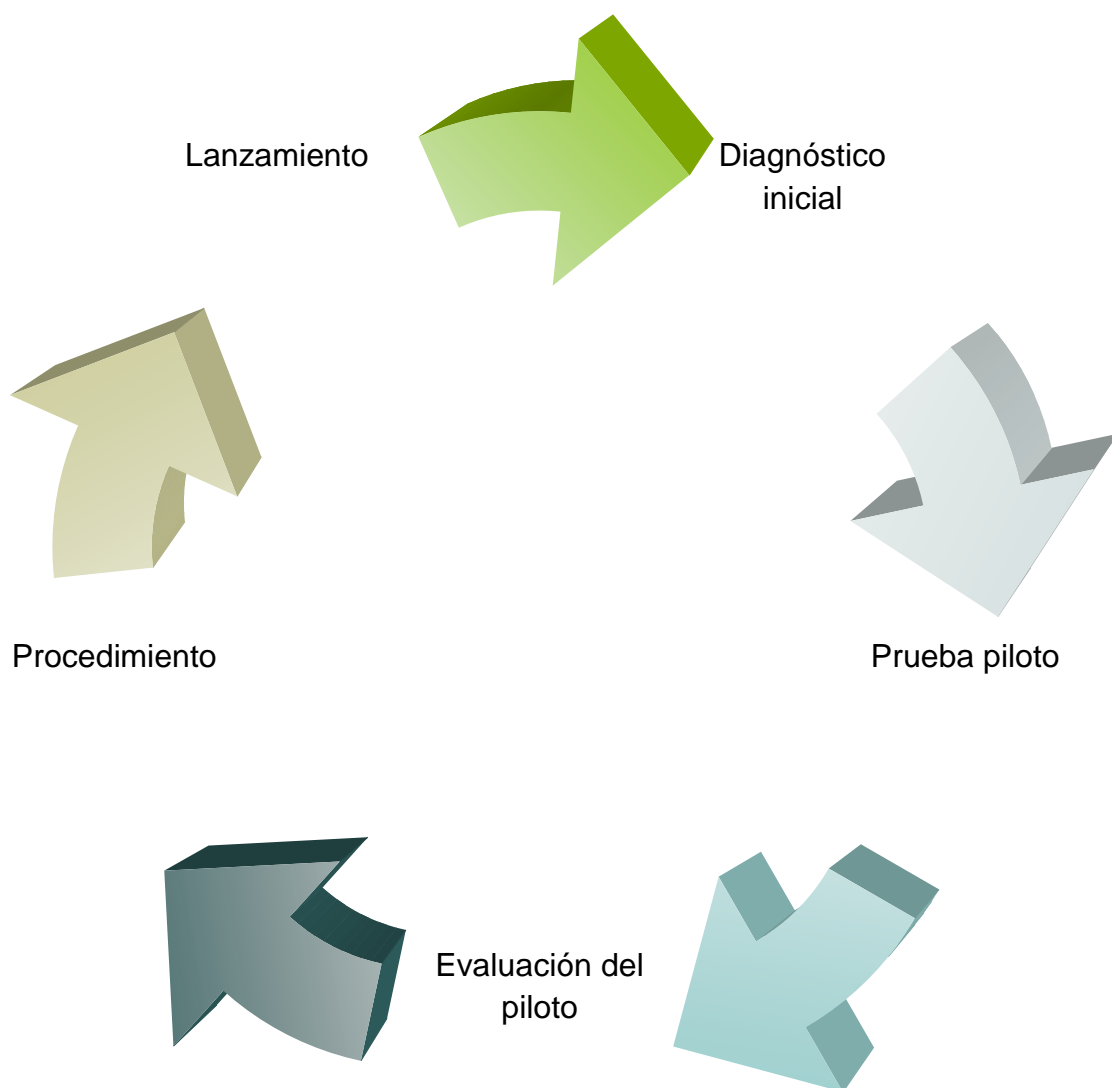


Figura 1: Procedimiento de implantación del teletrabajo

En el anexo 1 se aporta una lista de chequeo para realizar el diagnóstico inicial de la empresa.

7. Aspectos específicos de la gestión de la prevención de riesgos laborales para los teletrabajadores

Como ya hemos relacionado anteriormente, en caso de que una empresa opte por ofrecer la modalidad de teletrabajo a algunos de sus colaboradores, es conveniente tratar adecuadamente las condiciones en que éste se desarrolla ya que la labor del empleador debe ser asegurar la protección de la salud y la seguridad de todos sus empleados.

Si tenemos en cuenta el estándar EOSyS-01: *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa*, el empresario debe:

- Firmar una política de actuación en Prevención de Riesgos Laborales que garantice la consulta y participación de todos los trabajadores. Y promover la participación de los trabajadores en la implementación y seguimiento de medidas preventivas o correctivas en materia de seguridad y salud.
- Debe asegurar que los trabajadores dispongan del tiempo necesario en su jornada para participar activamente en el sistema de gestión de seguridad y salud.
- Debe garantizar que todos los trabajadores sean informados y consultados en lo relativo a identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, investigación de accidentes, respuesta ante una emergencia, definición de la política y objetivos de PRL.
- Garantizar la vigilancia de la salud de todos sus trabajadores.

Estas obligaciones generales deben cumplir de igual forma para los teletrabajadores. Así, el empresario debe:

- Incluir en la **Política de Prevención** a los teletrabajadores de forma que estén informados de la misma, así como del procedimiento a seguir para su participación y o consulta.

- Se deberán establecer los **canales de comunicación** necesarios que permitan la participación activa de los teletrabajadores en el sistema de gestión de Prevención. Se asignarán interlocutores en esta materia para ellos, así como canales específicos que los mantengan informados adecuadamente.
- Se deberán establecer protocolos de **vigilancia de la salud** específicos para puestos de teletrabajo haciendo especial hincapié en la sedestación, factores psicosociales de aislamiento, comunicación, relaciones y autonomía.

7.1. Evaluación de riesgos

Mención especial merece la obligatoriedad de realizar la **evaluación de riesgos** y la planificación de la actividad preventiva para todos los puestos de trabajo de la empresa incluidos aquellos cuya tarea no se realiza en las instalaciones de ésta.

La evaluación de riesgos debe ser realizada por los recursos preventivos de la empresa, es decir, por las personas que integren la organización en materia de prevención de riesgos laborales. En el caso del teletrabajo esto podría suponer que estos recursos debieran evaluar las condiciones de trabajo existentes en el domicilio del teletrabajador, lo cual choca con el derecho a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad del teletrabajador. Se debe establecer, por tanto, mecanismos de actuación que permitan ejercer los deberes de los empleadores, así como cumplir los derechos de los colaboradores. Los posibles mecanismos son:

- Establecer en el contrato de teletrabajo la posibilidad de facilitar el acceso al domicilio del teletrabajador previo consentimiento a las personas que estén capacitadas para realizar la evaluación de riesgos al inicio de la actividad, así como cada vez que sea necesario revisar ésta. Es importante insistir en las ventajas de que los técnicos realicen una visita inicial al lugar de trabajo de los teletrabajadores, aunque posteriormente se opte por la autoevaluación.
- Capacitar a los teletrabajadores en prevención de riesgos laborales para poder realizar su evaluación de sus riesgos (autoevaluación) e incluirles en la estructura organizativa de prevención. Esta capacitación podría ser básica y totalmente dirigida a los riesgos que van a evaluar, fundamentalmente, puestos de pantallas de visualización de datos.

Además, se les puede facilitar el asesoramiento de expertos que puedan solucionar dudas o visitar su lugar de trabajo para certificar si todo se realiza correctamente.

Se deben evaluar los siguientes tipos de riesgo:

- Riesgos generales del espacio de trabajo.
- Riesgos ergonómicos.
- Riesgos higiénicos derivados de agentes físicos: ruido, temperatura, iluminación, etc.
- Riesgos psicosociales y organizacionales: estrés, aislamiento o comunicación.

En el anexo 2 se aporta una lista de chequeo de condiciones de trabajo para la evaluación de los riesgos en puestos de teletrabajo.

7.2. Planificación de la actividad preventiva:

En cuanto a la **planificación de la actividad preventiva**, es preciso también que los procedimientos del sistema de gestión de prevención establezcan de forma clara cómo actuar en los puestos de teletrabajo dado que, en muchos casos, las fuentes de riesgo pueden pertenecer al trabajador y no a la empresa. Esto obligará a proveer de ayudas, financiaciones o préstamos al trabajador para implantar algunas medidas preventivas. Paralelamente, será preciso formar al teletrabajador siempre para que realice el seguimiento de sus condiciones de trabajo y sea capaz de comunicar variaciones o necesidades de modificación. También, se facilitará formación para implantar acciones correctivas y preventivas para eliminar o reducir los riesgos que se detecten, por ejemplo, en cuanto a pausas, posturas de trabajo o tiempo de trabajo.

7.3. Formación

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los demás trabajadores respecto a formación y a desarrollo profesional. Por ello es necesario tener en cuenta sus posibles necesidades, así como la forma en que se les puede impartir capacitación, por ejemplo, mediante aulas virtuales o formación on line. Es preciso, además, establecer una formación concreta para los teletrabajadores y para sus gestores sobre aspectos organizativos, tecnológicos, prevención de riesgos laborales y sistemas de comunicación.

7.4. Investigación de Accidentes:

Será preciso también que en el contrato de teletrabajo se refleje a forma en que se realizará esta investigación si fuera necesario ya que pueden producirse accidentes en el domicilio del trabajador que sea preciso analizar por parte de la empresa. De forma similar a la evaluación, se puede optar por dos formas de actuación:

- Permitir el acceso a la vivienda particular de las personas con la capacitación necesaria para hacer la investigación o
- Capacitar al trabajador para realizar dicha investigación. En este caso, el nivel de implicación del trabajador con la empresa debe ser muy elevado, así como su autodisciplina.

7.5. Emergencias

Al margen de informar al teletrabajador sobre los planes de emergencia a aplicar en los centros a los que pueda acceder, se deben considerar las emergencias que puedan surgir en su lugar de trabajo: incendios, contactos eléctricos, caídas y otros. Se debe capacitar al teletrabajador para saber reaccionar ante este tipo de emergencias, así como sobre cómo evacuar, primeros auxilios básicos o mantenimientos necesarios de instalaciones y equipos.

8. Riesgos más destacables en el teletrabajo

El teletrabajo constituye una fuente de riesgos concretos que es preciso considerar:

8.1. Trastornos musculoesqueléticos: Las causas de la aparición de estos riesgos son las posturas incorrectas y el mantenimiento prolongado de posturas estáticas de sedestación. Estas causas se producen por un lado por el lugar y los equipos de trabajo: mesa, silla, ordenador, teclado, superficie de trabajo y superficie disponible en el entorno, y por otro, por factores organizativos como el tiempo de trabajo o las pausas.

8.2. Fatiga visual: Los factores más relevantes que causan la fatiga visual son una inadecuada iluminación, los reflejos y deslumbramientos, la calidad de la pantalla de ordenador, incorrecta ubicación del equipo informático y de los accesorios.

8.3. Fatiga mental: La ventaja que supone la flexibilidad horaria que se produce con el teletrabajo puede constituir también una fuente de riesgo al no delimitar el tiempo dedicado al trabajo o bien al poder estar localizado y operativo durante las 24 horas del día. Esto es además de una fuente de riesgo psicosocial, una importante causa de fatiga mental.

8.4. Factores psicosociales: El hecho de trabajar desde casa, normalmente en soledad, provoca un cierto aislamiento del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo con ellos un contacto casi exclusivamente telemático. Además, al trabajar en el entorno familiar, pueden aparecer tensiones que afecten psicológicamente al teletrabajador.

9. Referencias

- Acuerdo marco europeo de Teletrabajo (2002).
- Resolución 1552/2012 Teletrabajo. Definición. Condiciones Argentina.
- Teletrabajo decente en Argentina. Primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. 2019.
- Ley 21.220 sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Chile.
- Ley 1221 de 2008. Diario no oficial N° 47.052 de 16 de julio de 2008 por el cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Reglamentado por el Decreto 0884 de 2012. Colombia.
- Guía técnica para la Prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo. Ministerio de Tecnologías de la información y la telecomunicación. Colombia.
- Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia.
- Protocolo. Pacto por el teletrabajo. Unidos por la transformación digital en Colombia.
- Decreto ejecutivo N° 42083 sobre Reglamento para regular el teletrabajo en Costa Rica.
- Ley para regular el teletrabajo. Decreto Legislativo N° 9738. Costa Rica.

- Code du travail 2018 Francia Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.
- Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30.036 Ley que regula el teletrabajo. Perú.
- Telework Enhancement Act of 2010. Public Law 111-292 USA.
- Guía para la gestión de la PRL en el ámbito del Teletrabajo. España. Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales.
- EOSYS-01 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa.
- El Libro blanco del Teletrabajo en España, Comisión de Trabajo del Foro de empresas EFR.
- Convenio C177 sobre el trabajo a domicilio, 1996. Organización Internacional del Trabajo.
- Acuerdo Marco Europeo sobre la digitalización del trabajo (2020).
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (España).
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (España).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

ANEXO 1: Diagnóstico inicial

	SI/NO	Observaciones en caso de "NO"
¿Existen puestos de trabajo cuya actividad consista en el tratamiento de la información, la gestión del conocimiento o la innovación?		Mi empresa no es la adecuada para implantar teletrabajo
¿Existen puestos de trabajo cuyas tareas no sea necesario realizar desde el centro de la empresa?		Mi empresa no es la adecuada para implantar teletrabajo
¿Tiene la empresa tecnologías de información y comunicación que se utilicen de forma habitual y que permitan la conexión de los trabajadores desde fuera del centro?		Es preciso realizar una inversión en TIC's que facilite la comunicación en remoto
¿Es posible realizar la comunicación con los empleados sin necesidad de presencia física?		Se podrían rediseñar las metodologías y periodicidades de comunicación
En los puestos de trabajo anteriores (1 y 2), ¿pueden establecerse objetivos claros en sus tareas a medio y largo plazo?		Sería conveniente ir modificando la gestión por procesos a gestión por resultados
En los puestos de las cuestiones 1 y 2, ¿se requiere gran capacidad de almacenamiento físico o de espacio para equipos o materiales?		Esos puestos no son adecuados para teletrabajar
¿La empresa tiene recursos preventivos suficientes para que le permitan aumentar el número de lugares de trabajo?		Aumentar dichos recursos o capacitar a más trabajadores
¿Existe sensibilización en políticas de conciliación y flexibilidad horaria?		Realizar campañas de sensibilización y estudiar la posibilidad de implantar sistemas de conciliación y flexibilización horaria.
Los gestores intermedios, ¿tienen capacidad para trabajar por objetivos?		Formar a los gestores en dirección por resultados
¿Los empleados tienen la formación adecuada para trabajar con TIC's?		Formar a los empleados en TIC's

ANEXO 2: Lista de chequeo de condiciones de trabajo para la evaluación de los riesgos en puestos de teletrabajo

PUESTO DE TELETRABAJO: _____

NOMBRE DEL TRABAJADOR: Fecha:

ASPECTOS VALORADOS	SI	NO	NP
El lugar elegido para trabajar debe tener espacio suficiente para desarrollar el trabajo en condiciones seguras. Esto supone que la superficie libre (sin mobiliario, útiles, etc) entorno a 2 m ² , o que el volumen libre entorno a 10 m ³ . ¿Esto se cumple en el lugar elegido para desarrollar la tarea?			
El área de trabajo proporciona suficiente privacidad y libre de molestias e interrupciones			
EL área de trabajo está separada de la zona de no trabajadores			
El cableado para la conexión del ordenador no debe atravesar zonas de paso o de acceso a la zona de trabajo (silla, mesa, etc). ¿Lo cumple tu zona de trabajo?			
¿Los enchufes y cableados están en buenas condiciones? No dañados o con falta de aislamiento.			
La instalación eléctrica debe cumplir la normativa de baja tensión. En particular, debe existir un cuadro eléctrico con magnetotérmicos y diferenciales que protejan los enchufes a utilizar para conectar los equipos. ¿Esto se cumple?			
Dicho cuadro eléctrico suele estar confinado en un armario, preferentemente de plástico, pero, si fuera de metal, es preciso que la puerta del cuadro y la estructura estén conectadas a tierra. ¿Esto se cumple?			
¿En el cuadro eléctrico los diferenciales tienen identificados los circuitos que protegen?			
Pantalla de PC: La imagen debe ser estable, sin fluctuaciones ni parpadeos.			
Pantalla de PC: ¿El brillo y contraste son ajustables?			
Pantalla de PC: La pantalla debe ser independiente del teclado y tener una regulación en inclinación y en giro. ¿El equipo mantiene estas propiedades?			
La iluminación en la superficie de trabajo debe ser suficiente para leer sin dificultad los documentos. ¿Es adecuada la iluminación?			
La pantalla no está situada de frente o de espaldas a una ventana o foco de luz exterior.			
¿La temperatura de trabajo es confortable, con ventilación adecuada?			
Las dimensiones de la superficie de trabajo son suficientes para situar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, documentos) cómodamente.			
Se dispone de espacio suficiente para apoyar las manos y/o antebrazos delante del teclado.			
La superficie de trabajo es mate.			
Dispone de espacio suficiente, debajo de la superficie de trabajo, para adoptar una postura cómoda. (El espacio para colocar las piernas es suficiente y sin obstáculos que impidan su movimiento sin golpearse)			
Preferentemente, se utiliza una silla con cinco apoyos.			
La silla es regulable en altura			
El respaldo de la silla es regulable en inclinación			
El respaldo de la silla es regulable en altura independientemente del asiento.			
El software es sencillo y adecuado a la tarea.			

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

ASPECTOS VALORADOS	SI	NO	NP
Conozco los procedimientos y normas a aplicar en el teletrabajo, en particular, en lo referente a condiciones de trabajo seguras y saludables. .			
¿Están establecidos los momentos del día y qué días, está disponible y accesible el trabajador para establecer contacto con la empresa.?			
¿El tiempo de trabajo está preestablecido?			
¿El trabajador realiza pausas con al periodicidad y duración adecuadas?			
¿Existen problemas para gestionar el tiempo de trabajo por exceso de carga?			
¿El trabajador está informado sobre los riesgos del trabajo en solitario?			
¿El trabajador conoce el procedimiento de comunicación con sus gestores y los requisitos de reportes y entregas a realizar?			
¿El trabajador sabe cómo solicitar ayuda y asesoramiento en el uso de TIC's y equipos?			
¿El trabajador conoce quienes son sus representantes en la empresa y cómo comunicarse con ellos?			
¿El trabajador está formado en primeros auxilios frente a emergencias en su lugar de trabajo?			
Conozco las medidas de emergencia a aplicar en caso de que se dé esta circunstancia.			

Relación de equipos de trabajo facilitados por la empresa:

Observaciones (mencione cualquier aspecto que considere relevante, tareas realizadas, desplazamientos, vehículos de empresa, etc...):

Firmado: _____

ANEXO 3: El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica de la OIT

ANEXO 4: COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas de trabajo